

## LA PÉDAGOGIE ACTIVE À L'ŒUVRE DANS LE JEU DE RÔLE

Raymond LABBÉ, professeur en techniques de l'architecture – Cégep de Lévis-Lauzon

### HISTORIQUE

Il y a cinq ans, nous avons procédé au :

- Renouvellement du programme Technologie de l'architecture
  - De l'apprentissage par objectifs à la certification par compétences
    - À peu près personne ne savait de quoi on parlait et pourquoi on refaisait les cours. Alors, on trouvait dans les plans de cours les éléments et activités d'apprentissage qu'on pouvait associer aux compétences définies par le MEQ. En pratique, la rubrique *Objectifs* se faisait remplacer par *Compétences*.
- *Surveillance de chantier* se situe lors de la dernière session
- *Devis d'architecture* également en dernière session
  - Je tentais depuis quelques années de transformer le cours théorique et plutôt aride en cours axé sur le développement de compétences... À la suite des résultats que j'obtiens maintenant dans le cours *Surveillance de chantier* et de la meilleure compréhension que je développe de ce mode d'enseignement, je sens que je suis sur le point de trouver la formule...

LES DEUX COURS SE COMPLÈTENT ET LES APPRENTISSAGES FAITS DANS L'UN D'EUX SERVENT IMMÉDIATEMENT DANS L'AUTRE ET VICE VERSA. LES ACTIONS À POSER DANS UN COURS SONT ENSEIGNÉES ET COMPRISSES DANS L'AUTRE

### MON QUESTIONNEMENT... MES RÉFLEXIONS

- Ce qu'est une compétence : maintenant, je sais ce que c'est et je l'ai appris ici, lors des colloques passés.
  - Les compétences définies par le MEQ et les employeurs
  - Remises entre les mains des enseignants
  - Dispersées au meilleur de notre connaissance
  - Dans les cours tout au long des six sessions de formation
  - Elles sont un préalable à la compréhension des situations à affronter dans la vie professionnelle
  - La voie normale de l'acquisition n'est pas l'observation mais le tâtonnement expérimental

MAIS COMMENT RENDRE LES ÉTUDIANTS ACTIFS ET LES ÉVALUER... DANS L'ACTION???

### MON DÉMARREUR

- Conférence d'ouverture du colloque il y a deux ans par Claude Lamontagne. Ça m'a frappé d'entendre « comment j'étais quand je ne savais pas » et « comment j'aurais voulu apprendre ».
- Aussi, par hasard, depuis trois ans, je m'attardais à regarder le parlement étudiant sans savoir que ça me fournirait une bonne dose d'inspiration et de motivation : éviter de reproduire les mêmes agissements dans les rôles à jouer.

### **MES DIFFICULTÉS ou, dit autrement, ... POURQUOI, selon moi, UN CADRE THÉORIQUE NE POURRAIT PAS TENIR LA ROUTE...**

- Grande variété de situations de travail et d'emplois pour nos diplômés.
- Pour faire connaître le maximum de chaque situation, impossible avec des cours théoriques, compte tenu :
  - de la clientèle peu résistante aux présentations magistrales ;
  - des situations de travail qui sont à démontrer (peu de documents audiovisuels et peu utilisables). Tout est à faire et ça prendra un temps fou, d'autant plus qu'il y a beaucoup de variables pour un même emploi ;
  - de la présentation des problèmes éventuels et des solutions à apporter ;
  - de mon intention de faire réaliser des apprentissages significatifs et le développement de comportements appropriés ;
  - de l'objectif de faire développer des compétences : dans l'action.

### **CE QU'IL FALLAIT**

- De l'expérience des situations de travail.
- Une bonne dose de témérité et d'entêtement, surtout ne pas tenter d'estimer le travail que ça prendrait
- De l'inspiration.
- Faire des recherches sur les concepts de pédagogie active.
- M'attendre à défricher parce qu'à mesure que je recherchais et développais le cours, je réalisais que j'étais en train d'innover avec tout ce que ça peut comporter d'excitation face aux découvertes, de crainte de passer un peu trop à côté, de doutes sur l'aboutissement du projet ; comme il s'agit d'innover, il faut donc accepter de prendre des risques importants et les assumer par la suite.
- Créer les outils pour les apprentissages et le développement des compétences.
- Les expérimenter : dans mon esprit ça allait, mais *live*, on verra.
- Miser sur l'expérience et l'inexpérience des étudiants et leur faire confiance : leur faire valoir qu'ils ont une grande quantité d'informations et d'expériences à la fois pertinentes et utiles, qu'ils n'ont qu'à faire le transfert.
- Vendre le projet avec conviction et séduction : convaincre les étudiants de la validité de cette formule ; donc, avant tout, chasser tout doute dans mon esprit.

### **SOUTIEN DU COLLÈGE L'AN DERNIER**

J'ai demandé et on m'a accordé le soutien de deux conseillers pédagogiques pour m'aider. Ils sont venus à raison de 9 ou 10 cours sur 15 pour observer le travail des équipes et faire un bilan à la mi-session. Leur rétroaction m'a beaucoup aidé. Cette année, *V 2.0*, je suis seul et ça va très bien.

### **MA STRATÉGIE DE VENTE**

JE FAIS UNE ANALOGIE : EST-CE QUE VOTRE DENTISTE EST COMPÉTENT ?

### **CONTENU DE LA MÉTHODE UTILISÉE**

- Assujettir l'équipe de projet à des contraintes de temps et à des obligations de résultats.
- Lire, comprendre, réfléchir, rechercher, planifier.

- Présenter les résultats de recherche à l'équipe : les soumettre au jugement et au questionnement.
- Expérimenter : tout d'abord des essais timides et après... on fonce.
- Réfléchir en groupe et individuellement par la tenue de carnets de bord.
- Ajuster et réorganiser le jeu individuellement et en équipe.
- Expérimenter à nouveau.
- Rendre compte au prof des démarches, difficultés et améliorations. Les carnets de bord permettent ce suivi chaque semaine et à la fin, rédaction d'un bilan individuel. Le bilan de l'équipe se trouve dans le dernier procès-verbal à la suite d'un tour de table sur le vécu, ce qui a été ressenti, apprécié, sur le cheminement et les bénéfices de l'exercice.

RÈGLES IMPOSÉES DÈS LE DÉBUT : CONFIANCE, RÉCIPROCITÉ, RESPECT ET SOLIDARITÉ

(Sans ces conditions, le travail d'équipe est compromis et le projet ne pourra pas être mené à terme.)

### ATTITUDES DES ÉTUDIANTS

Intéressés lors de la présentation de la formule mais insécures devant l'inconnu, ils pensent que c'est une nouvelle façon d'apprendre mais ne réalisent pas que c'est cette méthode qu'ils utilisent depuis leur naissance : expérimenter, parfois avec plaisir, parfois avec souffrance. Qu'il s'agisse d'apprendre à parler ou à marcher, le jeu est un exercice d'apprentissage, d'expérimentation, de stimulation et de découverte. Mais parce que ce sont des apprentissages scolaires et qu'il y a des notes de rattachées, ça fait peur. Va-t-on réussir ?

Pour les trois premières semaines :

- Insécurité et sensation qu'ils sont laissés à eux-mêmes.
- Ils veulent qu'on leur dise tout ce qu'il faut faire.
- Peu d'initiative : il faut faire et refaire la mise en jeu.
- Critique facile : particulièrement pour les personnes qui n'ont pas encore mis le pied dans l'étrier.
- Réalisent qu'ils ont de la difficulté à se faire confiance, à croire qu'ils sont en mesure de trouver les bons moyens pour s'organiser et à faire preuve de rigueur.

Par la suite, après deux réunions en équipe et le début des recherches et entrevues :

- Les leaders se manifestent : les individus qui veulent avoir terminé en commençant, que ça ne va pas assez vite, ceux qui tournent les coins ronds.
- La peur de ne pas atteindre les buts apparaît : c'est bien gros ton affaire... merci ! Est-ce que les autres utilisent les mêmes méthodes ? Sommes-nous dans la bonne voie ?
- Lorsqu'ils comprennent que je ne ferai pas le travail pour eux, ils démarrent.
- Ils découvrent le besoin de maintenir leur propre stimulation et de ne pas trop compter sur le prof.
- *Ils mobilisent leurs ressources et produisent de bons résultats.*
- La dynamique d'équipe s'installe. Ils se lancent des courriels, ils se réunissent avant la réunion hebdomadaire, ils trouvent des idées originales de problèmes à soulever, des idées qui parfois précèdent les miennes. Ils m'envoient une copie et ils souhaitent une réponse pour savoir qu'ils sont dans la bonne direction.

Au bout d'un certain temps, chaque équipe a ses rites (ils apportent des beignets et du café à tour de rôle), ses propres codes (communication), ses habitudes de travail (plans et devis dans un casier commun avec une feuille pour inscrire qui a pris les documents).

**CHAQUE SEMAINE**

Ressources —	Je place des vidéos sur le réseau: réunions de chantier, entrevues avec des intervenants dans la construction, CSST, entrepreneurs, architectes....
Capsules techniques —	On débute des explications et des éclaircissements sur divers points, particulièrement sur ce qui ne me semble pas assez bien compris.
Échanges —	Mise en commun des problèmes et difficultés et recherche de réponse en groupe.
Mise en jeu —	Programme de la réunion et recadrage des objectifs: qualité des communications, développement de qualités et compétences personnelles et augmentation de la performance.
Leurs réflexions et mes observations —	J'en profite pour faire mes méchants coups!
Planification —	En équipe pour bien passer à travers le contenu de la réunion.
Recherche —	Si nécessaire.
Jeu —	Je passe un peu de temps avec chaque équipe et je vais sortir du champ ceux qui ont dérapé.
Évaluation des performances de chacun en équipe —	Insatisfaction parce que chacun est évalué par l'équipe. ça cause des frictions et des émotions... comme dans la vraie vie!
Pratique réflexive —	Rédaction des carnets de bord et procès-verbal.

**ET MOI DANS TOUT ÇA???**

- Je supervise leur travail, je m'assure que la vitesse de croisière est maintenue.
- J'entretiens la notion de base du cours: l'expérimentation et les essais-erreurs.

MES RECHERCHES, TROUVAILLES, DÉCOUVERTES, INSPIRATIONS

**PUIS DES CONFIRMATIONS...**

Voici ce que j'ai trouvé dernièrement sur le site du campus virtuel de l'Université de Limoges.

Quelques principes de base :

- Un petit nombre de personnes (voir ci-dessus).
- Orientées vers un but commun et partagé (le projet).
- Motivées pour atteindre l'objectif.
- Qui partagent les responsabilités.
- Communiquent et s'entraident dans l'action.
- Fonctionnent de manière organisée, avec des règles qu'elles se sont données.
- Coordonnent leurs actions.

Pour qu'une équipe réussisse (arrive au but) il faut :

- Avoir des objectifs clairs.
- Comprendre que l'intérêt individuel et collectif converge.
- Pratiquer la concertation (certains éléments non négociables peuvent être précisés).

- Obtenir des succès à des défis successifs.
- Avoir un « esprit d'équipe », à savoir : reconnaître les différences et être solidaire.
- Se confronter (faire preuve d'esprit critique dans l'objectif d'améliorer les résultats).
- Respecter les règles données.

#### **LES DOCUMENTS**

- Plan de cours.
- Guide des étudiants et formulaires.

#### **LA PROCHAINE VERSION**

- Je fournirai une base d'échéancier.
- J'utiliserai un blogue, ce qui permettra aux équipes qui ont moins d'initiative d'avoir une simulation, plus d'inspiration, de voir plus ce que les autres font.
- Je ferai des groupes courriels par spécialité de sorte que je puisse transmettre des idées et causer des problèmes inattendus des autres participants.
- Les équipes seront moins nombreuses ; de 9 à 7.

## — LE JEU DE RÔLE DANS LE PROJET DE PÉDAGOGIE ACTIVE

### HISTORIQUE

- Réforme du programme Technologie de l'architecture : certification par compétences.
- *Surveillance de chantier* se situe lors de la dernière session : dernière chance...
- *Devis d'architecture* en parallèle.

### QUESTIONNEMENT

- Ce qu'est une compétence.
  - Les compétences définies par le MEQ et les employeurs.
- Séquence de développement des compétences.
- Préalable à la compréhension des situations à affronter dans la vie professionnelle.

### DIFFICULTÉS

- Grande variété de situations de travail et d'emplois.
- Faire connaître le maximum de chaque situation.
  - Cours théoriques : impossible compte tenu :
    - de la clientèle ;
    - des situations de travail à démontrer ;
    - des difficultés reliées à chaque type d'emploi ;
    - des solutions à apporter aux problèmes éventuels ;
    - de mon intention de faire réaliser des apprentissages significatifs ;
    - pour faire développer des compétences : dans l'action.
- Grande solitude dans le développement de ce projet.

### IL FALLAIT

- De l'expérience des situations.
- Une bonne dose de témérité et d'entêtement.
- Ne pas évaluer le travail que ça prendrait.
- De l'inspiration.
- Faire des recherches sur les concepts de pédagogie active.
- M'attendre à défricher parce qu'à mesure que je recherchais et développais le cours, je réalisais que j'étais en train d'innover avec tout ce que ça peut comporter de doutes sur l'aboutissement du projet. Donc, accepter de prendre des risques importants.
- Créer les outils pour les apprentissages et le développement des compétences.
- Les expérimenter.
- Convaincre les étudiants de la validité de cette formule, donc chasser tout doute dans mon esprit.
- Miser sur l'expérience ainsi que l'inexpérience des étudiants et leur faire confiance.

### DÉMARREUR

- Conférence d'ouverture du colloque il y a deux ans par Claude Lamontagne. Ça m'a frappé d'entendre « comment j'étais quand je ne savais pas » et « comment j'aurais voulu apprendre ».

### ATTITUDES DES ÉTUDIANTS

- Intéressés lors de la présentation de la formule.
- Pour les trois premières semaines :
  - insécurité et sensation qu'ils sont laissés à eux-mêmes; tendance qu'on leur dise tout ce qu'il faut faire; peu d'initiative; critique facile; réalisent qu'ils ont de la difficulté à s'organiser et à faire preuve de rigueur.
- Par la suite, après deux réunions en équipe et le début des recherches et entrevues :
  - les leaders se manifestent; la peur de ne pas atteindre les buts apparaît; ils comprennent que je ne ferai pas le travail pour eux; ils découvrent le besoin de maintenir leur propre stimulation et de ne pas trop compter sur le prof. La dynamique d'équipe s'installe.

### SOUTIEN DU COLLÈGE L'AN DERNIER

- J'ai demandé de l'aide et on m'a accordé le soutien de deux conseillers pédagogiques pour m'aider à animer les équipes. Ils sont venus occasionnellement mais pour observer le travail des équipes et faire un bilan à la mi-session. Cette année, V2.0, je suis seul et ça va très bien.

### BASE DE LA STRATÉGIE

- Lire, comprendre et réfléchir
- Rechercher
- Planifier.
- Valider les recherches et les justifier devant l'équipe
- Expérimenter
- Réfléchir en groupe et individuellement
- Ajuster et réorganiser le jeu individuellement et en équipe
- Expérimenter à nouveau
- Rendre compte au prof des démarches, difficultés et améliorations

### À CHAQUE MATCH

- Capsule technique
- Mise en commun des problèmes et difficultés et recherche de réponse en groupe
- Mise au jeu: programme de la réunion et recadrage des objectifs: qualité des communications, développement des qualités et compétences personnelles et augmentation de la performance
- Réflexion
- Planification
- Recherche
- Jeu
- Évaluation des performances de chacun en équipe
- Rédaction des carnets de bord

## — LA PÉDAGOGIE ACTIVE

### LA PÉDAGOGIE ACTIVE

C'est un autre nom utilisé pour identifier les notions de socioconstructivisme qui favorisent le développement des compétences avec l'aide de notre environnement. Ce concept fait appel à l'implication totale des apprenants et à l'encadrement des tuteurs pour développer des compétences par l'action plus que par l'étude et les théories. **L'enjeu est important** : plus vous vous impliquerez, plus vous apprendrez et plus vous vous développerez. Les découvertes à faire sont conséquentes de l'appropriation du rôle, de la préparation à jouer le rôle et du dynamisme dont fait preuve l'acteur. À chaque séance vous découvrirez dans l'action, parce que vous analyserez le rôle que jouent vos partenaires de même que votre part d'intervention. De là, vous pourrez tirer des conclusions riches en contenu. Chaque acteur devra agir et réagir, et comme toutes les actions ne peuvent pas être prévues, il y aura une bonne part d'improvisation toujours en lien avec la réalité des rôles tenus par les acteurs.

#### 1. L'ÉTUDE DE CAS

Nous utiliserons des situations concrètes pour lesquelles vous devrez vous documenter. Le jeu de rôle vous met en situation de simuler une action ou un comportement ayant lieu dans des circonstances réelles ou réalistes. Il permet de comprendre clairement un problème et de déterminer des solutions possibles.

#### 2. LE JEU DE RÔLE

Quelqu'un a déjà écrit : « On ne travaille jamais si fort qu'en jouant. »

##### 2.1 Laissons-nous prendre au jeu !

Ce que nous entreprenons maintenant va tout à fait à contresens de ce que vous avez expérimenté jusqu'à présent en éducation. Nous innovons, nous prenons un moyen nouveau et original pour développer de nouvelles habiletés, de nouvelles attitudes et une conduite nouvelle. Cette méthode d'apprentissage par l'action et l'implication va contribuer à une meilleure connaissance de soi et d'un rôle social à jouer prochainement. Le jeu de rôle est le miroir de la réalité. Alors, pour bien jouer son rôle, il ne faut pas improviser. Il faut avoir une base, des connaissances, une méthode, un fil conducteur et la volonté ferme de réaliser son mandat.

##### 2.2 Les objectifs

AUGMENTER LES **HABILETÉS SOCIALES...** SON SAVOIR-FAIRE ET SON SAVOIR-ÊTRE

Voici donc quelques-unes de ces habiletés : surmonter les difficultés, se questionner, analyser les événements et les comportements, se sortir d'une situation embêtante, initier des actions concrètes, s'adapter, réagir, communiquer, revendiquer, défendre, accueillir les autres prendre des risques, prendre en charge...



Nous travaillerons à rapprocher les pôles de la pensée et de l'action en développant le savoir-faire et le savoir-être. Les ponts sont : savoir PENSER, savoir DIRE et savoir PARTAGER.

- **SAVOIR PENSER** — c'est réfléchir, analyser des situations avant de passer à l'action, structurer sa pensée et son jugement, porter un jugement approprié et s'autocritiquer.
- **SAVOIR DIRE** — c'est articuler ce qui a été pensé, c'est-à-dire organiser ses arguments, développer et utiliser des stratégies de communication, exprimer clairement et correctement sa pensée avec courtoisie, de manière à convaincre.
- **SAVOIR PARTAGER** — c'est entretenir des rapports sociaux qui contribuent à faire avancer les situations, remplacer l'intérêt de son projet personnel par l'acceptation de la collaboration et de la concertation, rallier l'individualité et la collectivité, avoir à cœur de faire partie de la solution et non du problème. C'est aussi mutualité et réciprocité : savoir retirer de l'autre sans vivre à ses dépens. Vous apprendrez beaucoup en observant le comportement des autres et en analysant le vôtre. De même, les autres apprendront beaucoup de vous. Voilà de grandes responsabilités et des raisons suffisantes pour motiver votre implication totale et entière. Dans la pédagogie active, vous êtes responsable de votre propre développement ainsi que de celui de vos partenaires.

En résumé, il s'agit ici de vous amener à expérimenter un aspect possible de la profession en vous permettant de **prendre position** et de **trouver des solutions** à des situations diverses.

### 2.3 Le jeu de rôle

Le jeu de rôle repose sur une interprétation mais se distingue du jeu théâtral par l'absence de répliques toutes faites, de scénario précis et de décor. La situation est hypothétique et laisse beaucoup de latitude quant au dénouement de la scène. C'est aussi un outil pédagogique « ludique » qui exige le respect rigoureux des règles. Il met l'élève en contact avec lui-même et avec les autres. On doit garder clairement à l'esprit sa fonction : permettre d'expérimenter une procédure et d'explorer un aspect du savoir-être professionnel et des attitudes requises. Le jeu de rôle facilite la compréhension des faits, assure l'apprentissage par l'action et l'observation, favorise le développement d'attitudes et sert à se détendre et à apprendre en s'amusant. Cela permet de dédramatiser les situations jouées qui, grâce à l'environnement fictif créé, se déchargent de leurs enjeux. Il garantit également une prise de conscience importante et aide, doucement, à se remettre en question. De plus, il est plus rentable s'il est en lien avec votre stage. Dans le jeu de rôle, l'enseignement est semi-dirigé et centré sur l'élève la plupart du temps. L'élève s'implique activement en effectuant de la recherche, en formulant des hypothèses, en expérimentant des situations concrètes, en observant et en tirant des conclusions alors que l'enseignant agit comme tuteur.

### 2.4 L'apprentissage expérientiel

C'est l'apprentissage qui fait principalement usage des expériences accumulées. Il est centré sur l'élève et vise le processus autant que le produit. Il favorise l'objectivation et implique la

réflexion personnelle sur une expérience à l'intérieur et à l'extérieur de la salle de classe. Cette méthode d'apprentissage comporte aussi un volet dit « réflexif », c'est-à-dire qu'il aura plus de portée si une réflexion attentive collective et individuelle suit immédiatement l'exercice en groupe. C'est là le rôle du carnet de bord.

### **3. COMMENT PRÉPARER LE JEU DE RÔLE ?**

#### **3.1 Appropriation**

Il est extrêmement important que les participants comprennent bien, apprivoisent d'abord la modalité pédagogique et s'investissent personnellement dans l'exercice. Un jeu de rôle demande beaucoup de soin dans sa préparation pour que les apprentissages soient bien réalisés.

#### **3.2 Préparation**

Les simulations doivent être précédées de recherche, lecture et de réflexion : c'est ce processus qui permet d'atteindre les objectifs, de faire des prévisions et des interventions à propos. La recherche est le principal moyen qui permet de réunir, choisir, organiser et présenter de l'information afin d'approfondir les connaissances et la capacité à effectuer de nouveaux apprentissages. Lorsque le tuteur fait une présentation orale de l'information, l'élève doit prendre des notes en vue de jouer adéquatement son rôle.

#### **3.3 Recherche-interview-enquête**

C'est un dialogue qu'il faut faire avec la ou les personnes qui vivent les situations similaires dont tu tiendras le rôle au cours du jeu. C'est l'étape essentielle de collecte des données et de points de vue nouveaux. Il vous faut connaître les situations qu'ils vivent et qu'ils gèrent quotidiennement, identifier les problèmes auxquels ils sont confrontés et identifier des solutions applicables dans le scénario. Cette enquête vous permettra de faire des apprentissages, de poser des questions pertinentes, d'intervenir adéquatement et de résoudre des problèmes lors des activités en classe.

### **4. COMMENT GÉRER LE JEU ?**

Il est souhaitable que le formateur n'intervienne pas ou peu pendant le jeu sauf pour éclaircir des concepts, faire s'exprimer les joueurs, préciser ou réajuster les règles du jeu. De plus, les séances de simulation sont suivies de travaux d'analyse qui sont réalisés sur place, immédiatement après la simulation, et des travaux de recherche en dehors de la classe pour vous permettre d'assimiler le jeu, de bien jouer votre rôle, de comprendre ceux des autres participants et de vous préparer à interagir lors de la prochaine réunion.

#### **4.1 L'improvisation**

Ça fait partie de la démarche d'apprentissage comme un procédé qui vous aidera à réaliser des expériences. Les discussions devront être des échanges structurés qui permettent d'explorer des sujets de réflexion, de réagir à des idées, de traiter des informations et d'articuler des réflexions. Il est important de bien comprendre que, bien qu'on veuille apprendre en s'amusant, les sujets hors contexte et les farces peuvent faire déraiser l'expérience.

## 4.2 Le remue-méninges

C'est une technique de recherche des idées qui fait abstraction de la censure, c'est-à-dire que les idées ne doivent être filtrées que sommairement et ensuite partagées avec les autres. C'est un processus de consultation qui fait défaut dans l'état actuel de notre société et qu'il est essentiel de mettre en place. Il s'agit d'élaborer une liste d'exemples, d'idées ou de questions afin d'illustrer, d'approfondir ou d'explorer une idée centrale ou un sujet. Tout est soumis au groupe et le groupe est souverain. À la suite d'une décision, tous doivent s'y soumettre sans réserve ni critique. Ainsi, si la décision s'avère erronée, le groupe s'en rendra compte et redressera la situation rapidement.

## 5. LE CARNET DE BORD

C'est le journal « intime » des apprentissages qu'il faut tenir en groupe et individuellement, et dans lequel est consigné par écrit le processus et le contenu des activités, démarches et apprentissages. Il doit être tenu à jour à chaque rencontre et il est essentiel pour réussir l'examen synthèse du cours.

Son but premier est de permettre de réfléchir sur son propre comportement en relatant les événements, les perceptions, les craintes, les jugements et en tirant des conclusions qui dirigeront les actions à poser lors de la prochaine rencontre.

## 6. COMMENT CONCLURE LE JEU DE RÔLE? ÉVALUATION ET AUTO-ÉVALUATION

L'analyse du jeu se fait en groupe et individuellement à la fin de chaque session de travail et des grilles d'observation sont élaborées à cette fin. Chaque équipe et chaque participant fera l'objet d'évaluations quant à la qualité de sa préparation et de sa participation et du degré d'atteinte des objectifs d'équipe. Les commentaires sur ces grilles devront d'abord souligner des points positifs, ensuite des points à améliorer et proposer des conseils que les joueurs peuvent suivre pour progresser. Chaque joueur aura accès aux fiches d'observation le concernant et pourra, grâce à elles, rédiger son plan d'action.

Par une réflexion personnelle, vous devrez à identifier les compétences nécessaires pour devenir des acteurs efficaces et de bons collaborateurs dans votre vie professionnelle.

### **L'évaluation finale sera faite par l'enseignant**

Pour bien réussir le développement des compétences à travers cet exercice de jeu de rôle, rappelons ici les conditions et attitudes requises de la part de chaque participant :

- motivé : être désireux d'en arriver à un résultat satisfaisant ;
- libre : n'avoir aucune peur du ridicule, peu d'autocensure (si je ne sais pas, d'autres ne savent pas) ;
- sensible : être éveillé et réceptif à ce qui m'entoure.

Finalement, il faut garder en mémoire que le changement s'opère graduellement et qu'il a besoin de 95 % de transpiration et 5 % d'inspiration.

### FICHE D'ANALYSE DE LA SITUATION DE TRAVAIL

ÉQUIPE : \_\_\_\_\_ RÔLE ASSUMÉ : \_\_\_\_\_ NOM : \_\_\_\_\_

#### COORDONNÉES DE LA PERSONNE RENCONTRÉE

Nom : \_\_\_\_\_ Entreprise : \_\_\_\_\_

Adresse : \_\_\_\_\_

Nunéro de téléphone : \_\_\_\_\_ Courriel : \_\_\_\_\_

#### FONCTIONS ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Description de l'entreprise :

Énumérer 5 projets réalisés par l'entreprise (projets, année de réalisation, valeur des travaux) :

Poste, responsabilités et fonctions de la personne :

Détailler les tâches et fonctions typiques que la personne réalise au cours de l'exécution de contrats :

Exemples de difficultés, défis et problèmes que la personne rencontre dans l'exercice de ses fonctions :

Décrire les solutions utilisées pour résoudre les problèmes rencontrés :

**Présenter vos perceptions :** sa façon de relever les défis et de faire face aux difficultés relatives à ses fonctions :

**Recommandations** de la personne-ressource pour vous aider dans un cheminement similaire au sien :

Date d'entrevue : \_\_\_\_\_ Endroit : \_\_\_\_\_

Durée : \_\_\_\_\_ Par : \_\_\_\_\_

Note : Vous devez faire une fiche d'analyse de la situation de travail pour chaque rôle occupé dans le jeu.

Le carnet de bord de l'équipe doit relater les événements et les comportements positifs et négatifs qui sont ressentis par l'équipe, puis tirer des conclusions sur la rencontre qui se termine. Il sert aussi à déterminer les objectifs de la semaine.

CARNET DE BORD DE L'ÉQUIPE		
ÉQUIPE N°: _____	DATE: _____	SEMAINE N°: _____
<b>BILAN DE CETTE RENCONTRE</b>		
<p>Décrire l'atmosphère de cette réunion :</p>  <p>Points positifs :</p>  <p>Points négatifs :</p>  <p>Améliorations à apporter :</p>  <p>Performance de l'équipe cette semaine :        /10</p>	<p><b>PRÉSENCES :</b></p>    <p><b>ABSENCES :</b></p>    	
<b>DÉCRIRE LES ÉTAPES D'ÉVOLUTION DU PROJET PRÉVUES POUR CETTE SEMAINE :</b>		
<b>OBJECTIFS ET DISTRIBUTION DES RESPONSABILITÉS</b>		
À faire cette semaine :	Responsable :	Date cible :
Aide-mémoire (événements prochains à prévoir) :		

Rassemblez et reliez les documents suivants : page de présentation, procès-verbal de la réunion, carnet de bord d'équipe, carnet de bord individuel, grille d'évaluation des performances individuelles et remettez-moi une copie imprimée au moment convenu. Après ça, il sera refusé.

Le carnet de bord individuel permet de réfléchir sur son propre comportement et celui des autres en relatant les événements, les perceptions, les craintes, les jugements et en tirant des conclusions. Il sert également à la planification.

CARNET DE BORD INDIVIDUEL	
NOM : _____	RÔLE : _____
ÉQUIPE N° : _____	DATE : _____ SEMAINE N° : _____
ÉVOLUTION, OBSERVATIONS, PERCEPTIONS ET CONCLUSIONS	
Processus et contenu des activités	Démarches et apprentissages
Mes objectifs pour cette rencontre :	Mes observations sur mon rôle :
Niveau d'atteinte de mes objectifs :	Mes observations sur les rôles des autres :
Mes compétences fortes :	Évolution dans l'appropriation de mon rôle :
Mes compétences faibles :	Préparation et recherches de cette semaine :
Raisons des faiblesses :	Actions à poser à la prochaine rencontre :
Correctifs à apporter :	
<b>CONCLUSIONS : CE QUE J'AI APPRIS</b> (mes observations sur l'expérience, les comportements, les attitudes) :	

Rassemblez et reliez les documents suivants : page de présentation, procès-verbal de la réunion, carnet de bord d'équipe, carnet de bord individuel, grille d'évaluation des performances individuelles et remettez-moi une copie imprimée au moment convenu. Après ça, il sera refusé.

*Tu me dis, j'oublie!..... Tu m'enseignes, je me souviens!..... Tu m'impliques, j'apprends!*

## 7. RELANCE DU JEU À LA MI-SESSION

### Rappel des objectifs : personnels et collectifs

Tout en s'amusant : communiquer, rechercher, réfléchir, découvrir, expérimenter...

- Réfléchir sur des situations et problèmes hypothétiques mais possibles et réels.
- Rechercher des solutions possibles et impossibles : imaginer, consulter, discuter, débattre, puis faire des choix appropriés, enfin le plus près de la vérité...
- Faire partie des solutions et non des problèmes :
  - accepter les autres tels qu'ils sont ;
  - Participer à faire avancer et non à bloquer ;
  - être une source de motivation et d'encouragement pour les autres ;
  - ne pas calculer ses efforts, essayer de faire toujours plus, moi en premier et les autres après.
- Communiquer avec des partenaires :
  - prendre sa place, organiser sa pensée, présenter et défendre ses idées, critiquer les solutions des autres en vue de trouver les meilleures solutions ;
  - développer sa personnalité : vaincre sa timidité, réaliser que mes idées sont tout aussi porteuses de bonnes solutions que celles des autres ;
  - apprendre à communiquer sans chercher à gagner continuellement et sans être perdant continuellement, faire preuve de courtoisie, combattre mes préjugés, accepter que mes perceptions puissent être erronées ;
  - accorder le droit à l'erreur aux autres et... à moi aussi ;
  - apprendre à débattre d'un sujet sans que ça prenne des proportions exagérées, sans faire naître des conflits personnels et sans reproduire sans raison des attitudes répandues... dans le monde des affaires ;
  - participer à dénouer des situations problématiques et parfois délicates au plan humain ;
  - expérimenter le principe de la consultation : développer des stratégies pour faire accepter ses solutions et apprendre à utiliser les solutions des autres pour les enrichir et atteindre les meilleurs résultats.
- Réfléchir sur l'état d'avancement des dossiers et évaluer les performances :
  - évaluer périodiquement le chemin parcouru dans le déroulement d'un projet ;
  - trouver les points faibles et les points forts ;
  - trouver les lacunes et les moyens d'y remédier ;
  - garder en perspective les objectifs à atteindre ;
  - observer et évaluer les comportements et les résultats en équipe et individuellement ;
  - déterminer ce qu'il faut faire pour les améliorer ;

En résumé... me préparer à agir avec confiance et habileté dans ma première carrière.

« ÊTRE WINNER!!!! BUT, LIKE THE BOY SAID : « NO PAIN, NO GAIN ! ».

### BILAN INDIVIDUEL DU JEU DE RÔLE DANS LE PROJET DE PÉDAGOGIE ACTIVE

ÉQUIPE N°: \_\_\_\_\_ NOM: \_\_\_\_\_

#### RÔLE(S) ASSUMÉ(S) :

Décrivez avec précision le ou les rôles que vous avez assumés (caractéristiques, moments d'intervention et façon d'intervenir dans le projet de construction) :

Comment vous sentiez-vous dans ce ou ces rôles?

Qu'avez-vous appris sur les fonctions de cet acteur dans un projet de construction?

Quelles sont les difficultés que vous avez rencontrées en jouant ce ou ces rôles?

Comment auriez-vous pu vivre moins de difficultés ou, dans un autre angle, être plus performant dans ce rôle?

**Vos conclusions :** si vous décrochez un emploi dans une entreprise similaire à celle dont vous simuliez le rôle du patron, comment agirez-vous pour assister avec compétence votre nouveau patron?

**Recommandation :** quels conseils donneriez-vous à un étudiant qui, l'an prochain, aura à participer à ce jeu de rôle?

Date: \_\_\_\_\_ Signature: \_\_\_\_\_



**Note :** Joignez ce bilan individuel au procès-verbal de la réunion de clôture de chantier.

FICHE D'ÉVALUATION							
ÉQUIPE: _____		RÉUNION N°: _____		DATE: _____			
MEMBRES DE L'ÉQUIPE							
RÔLE(S) ASSUMÉ(S):							
Critères de performance de chaque membre	Lucie Toupie	Yvan Virvent	Ginette Girouette	Linda Jamaisla	Danny Lendormy	Audrey LaPressée	Rolland Performant
Bien préparé à cette réunion (documents à l'appui en main)							
Bien participé à cette réunion (activement-pertinemment)							
A pris sa part des responsabilités							
Adopte une attitude professionnelle							
Fait preuve d'autonomie, contribue à faire avancer							
Saisit bien et joue son rôle correctement							
<b>Pointage total</b> sur 30	0	0	0	0	0	0	0
<b>Pénalité pour collaboration insuffisante</b>							
<b>Sous-total</b>	0	0	0	0	0	0	0
<b>Pointage ajusté</b> sur 5	0	0	0	0	0	0	0

À la fin de chaque réunion, l'équipe doit évaluer avec intégrité la performance de ses membres.

Le pointage maximal attribuable pour chacune des performances doit se situer entre 0 et 5.

Remplissez cette évaluation à la main sur place à la fin de la réunion et conserver la copie.

**Notes :** il y a 10 réunions de chantier qui vous rapportent un maximum de 2,5 points par réunion.

Le rapport d'analyse de la situation de travail compte pour 5 points.

L'absence non motivée à l'enseignant entraîne automatiquement la note 0.

RAYMOND LABBÉ PROFESSEUR		COORDINATION DÉPARTEMENTALE		SERVICE DE L'ENSEIGNEMENT					
GÉGEP DE LÉVIS-LAUZON – TECHNOLOGIE DE L'ARCHITECTURE ET DESSIN TECHNIQUE									
TITRE DU COURS		N° DU COURS		PONDÉRATION		SESSION			
SURVEILLANCE DE CHANTIER		221-4F3-LL		2-1-1		HIVER 2008			
VOTRE HORAIRE									
Professeur : Raymond Labbé Bureau : G-171 Tél. : 833-5110, poste 3508				JOUR		HEURE		LOCAL	
THÉORIE ET ATELIER		GROUPE :		LUNDI					

Courriel : raymond.labbe@clevislauzon.qc.ca

PÉRIODES DE DISPONIBILITÉ : lundi 15 h à 16 h, mardi 15 h à 16 h, jeudi 11 h à 12 h.

Encadrement : sur rendez-vous le jeudi de 12 h à 13 h.

#### NOTE IMPORTANTE :

L'ASSISTANCE À TOUS LES COURS ET VOTRE PARTICIPATION ACTIVE EST OBLIGATOIRE.

- Selon les occasions et les opportunités des conférences et/ou visites de chantiers pourraient être ajoutées au programme en cours de session.

RESSOURCES AU DÉPARTEMENT :

- Assistance du personnel technique
- Matériaux et bibliothèque
- Atelier de dessin et laboratoire informatique

SERVICE DES RESSOURCES DIDACTIQUES : Section NA et TH à la bibliothèque - Assistance technique

#### RÉSUMÉ DE LA POLITIQUE DE L'ÉVALUATION DES APPRENTISSAGES

##### GÉNÉRALITÉS

- La politique institutionnelle du Collège fait partie intégrante de la politique départementale qui la spécifie.
- Le département remet une copie de sa politique départementale d'évaluation des apprentissages à chaque élève inscrit et il a l'obligation de la consulter.

LES OBJECTIFS LANGAGIERS	
	<p>La langue française étant l'outil de communication, il faut maîtriser les principaux moyens de communication : parler, lire et écrire</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'élève doit être capable de formuler une question et une réponse cohérentes ;</li> <li>- l'élève doit être capable de démontrer sa compréhension des textes présentés dans les cours ;</li> <li>- l'élève doit être capable de rédiger un texte en respectant les règles méthodologiques, le vocabulaire architectural et les principes du français écrit.</li> </ul> <p>Les activités exigées de lecture sont habituellement :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les notes prises en classe ;</li> <li>- les textes indiqués et distribués par le professeur.</li> </ul> <p>Les activités d'écriture sont habituellement :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les plans et devis ;</li> <li>- Les rapports de recherche en structure, en restauration et gestion ou autres ;</li> <li>- les examens écrits.</li> </ul> <p>L'évaluation des qualités langagières des élèves se fera à tous les niveaux de communication élaborés ci-dessus et plus particulièrement dans l'ensemble des textes présentés au professeur.</p> <p>Les points attribués pour encourager la valorisation de la langue représentent 5 % de la note totale du cours. Dans le cas contraire où aucun intérêt ne sera manifesté face aux qualités langagières exigées, une pénalité de 5 % de la note totale du cours sera imposée.</p>
EXPOSÉ DU BUT ET DES OBJECTIFS DU PROGRAMME	
	<p><b>OBJECTIF GÉNÉRAL</b></p> <p>Acquérir les capacités permettant de travailler dans les bureaux de professionnels de la construction ainsi que dans l'un des multiples secteurs de l'industrie de la construction.</p> <p><b>OBJECTIFS INTERMÉDIAIRES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Développer une approche technique et scientifique dans les domaines reliés à l'industrie de la construction.</li> <li>- Développer le langage graphique propre à la communication dans ces mêmes domaines.</li> <li>- Donner les moyens pour rédiger un document contractuel servant à compléter le plan d'architecture.</li> <li>- Associer la rédaction de devis au plan d'architecture.</li> </ul> <p><b>OBJECTIF TERMINAL</b></p> <p>À la fin de ce cours, l'élève sera en mesure de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- faire l'analyse d'un projet d'architecture en le divisant selon des normes uniformisées (U.C.I.) ;</li> <li>- représenter graphiquement et logiquement les différentes étapes d'une construction ;</li> <li>- rédiger un document contractuel selon la méthode établie ;</li> <li>- comprendre la structure des différents matériaux ainsi que leur mode d'élaboration ou d'installation.</li> </ul>

COMPÉTENCES À DÉVELOPPER ET À DÉMONTRER DANS LES CONTEXTES DE RÉALISATION			
TITRE DU COURS : SURVEILLANCE DE CHANTIER		CODE DU COURS : 221-4F3-LL	
COMPÉTENCE	CONTEXTES DE RÉALISATION	Pondération : 2-1-1	
Interpréter des dessins et des devis. (0351)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Avec des dessins et des devis.</li> <li>- À l'aide :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- de la documentation sur les standards du dessin ;</li> <li>- des normes de présentation des dessins en système métrique ou en impérial.</li> </ul> </li> </ul> <p>En manifestant son sens de l'observation.</p>	Préalable(s) :	
S'assurer de la concordance des documents d'un projet. (035E)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- À l'aide :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- de plans et devis ;</li> <li>- de la documentation technique en français ou en anglais ;</li> <li>- d'un logiciel de dessin.</li> </ul> </li> </ul> <p>En manifestant son sens de l'observation.</p>	Discipline : 221.A0 Technologie de l'architecture	
Communiquer avec les partenaires du projet. (0358)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dans différentes situations de travail.</li> <li>- À l'aide des technologies de l'information et des communications.</li> </ul> <p>En respectant les principes propres à une communication efficace.</p>		
Coordonner des travaux de construction. (035L)	<p>La ou le technologue en architecture effectue son travail sous la supervision de sa supérieure ou de son supérieur ou de façon autonome, et ce, dans le respect des limites professionnelles établies, notamment par les lois et règlements.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- À l'aide :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- de plans et devis ;</li> <li>- du Code de construction, des lois, des règlements et des normes ;</li> <li>- de la documentation technique en français ou en anglais ;</li> <li>- de la Loi sur la santé et la sécurité du travail ;</li> <li>- du Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT) ;</li> <li>- de l'équipement de sécurité ;</li> <li>- des instruments de mesure ;</li> <li>- d'un appareil photographique ou d'une caméra ;</li> <li>- de logiciels spécialisés.</li> </ul> </li> </ul> <p>En respectant les règles de santé et de sécurité du travail. En manifestant son professionnalisme, son sens de l'organisation, sa capacité à travailler en équipe et sa capacité à gérer son stress.</p>		

OBJECTIFS, CONTENU, ACTIVITÉS ET ÉVALUATIONS					
ACTIVITÉS D'APPRENTISSAGE ET DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES			ÉVALUATION DES PERFORMANCES ATTENDUES		
COURS DATE	OBJECTIFS SPÉCIFIQUES	ÉLÉMENTS DE CONTENU	ACTIVITÉS	TYPE	% Session
1 21-01	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Accueil</li> <li>- Partenariat/contrat pédagogique</li> <li>- Plan de cours</li> <li>- Notions de base de surveillance</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Présentation du concept de pédagogie active</li> <li>- Présentation du syllabus, définitions des règles de fonctionnement</li> <li>- Notions relatives à la surveillance de chantier</li> </ul>	Présentation magistrale Formation d'équipes de travail	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Élaboration et signature d'un contrat d'équipe</li> <li>- Distribution des rôles</li> <li>- Recherches et entrevues à faire par chaque participant sur les rôles à jouer</li> </ul>	5 %
2 28-01	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Connaître les différents types de projets ainsi que leurs démarches respectives</li> <li>- Connaître les intervenants et leurs relations dans un projet</li> <li>- Définir les étapes de réalisation d'un projet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Types de projets</li> <li>- Démarches de réalisation d'un projet</li> <li>- Intervenants</li> <li>- Types de contrats</li> <li>- Les réunions : procédures, organisation, suivi et attitudes</li> </ul>	Conférencier et discussions Travail en équipe : choix des rôles et période de soumission	<b>PRÉPARATION DU JEU DE RÔLES</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tenue de réunions préparatoires à la tenue du jeu de rôle et de l'exécution du projet</li> <li>- Réalisation du plan d'occupation des lieux</li> <li>- Organigramme de chantier</li> <li>- Échéancier de réalisation du projet (Remise au début du cours #4)</li> </ul>	5 %
3 4-02	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Connaître des modes de coordination des activités et les contrôles à exercer lors de la réalisation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dossier de projet</li> <li>- Contrôles de gestion</li> <li>- Échéancier</li> </ul>	Présentation magistrale, discussions et recherches	À toutes les réunions vous devez rédiger un procès-verbal. Vous devez produire 10 procès-verbaux qui totalisent 25 %	25 %
4 11-02	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comprendre les principes relatifs à l'interprétation des contrats</li> <li>- Construire avec un devis de performance</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La mise en chantier : obligations, procédures et organisation</li> <li>- Développement durable</li> </ul>	Présentation magistrale, discussions, recherches et jeu de rôles	<b>Réunion de mise en chantier</b>  Qualité de : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Préparation</li> <li>- Déroulement</li> <li>- Participation</li> </ul>	PV #2
5 18-02	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Connaître les démarches et les contrôles à exercer lors de la réalisation des travaux</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conditions générales</li> <li>- Conditions particulières</li> </ul>	Présentation magistrale, discussions et jeu de rôles	<b>Réunion de chantier #1</b>	PV #3

OBJECTIFS, CONTENU, ACTIVITÉS ET ÉVALUATIONS						
ACTIVITÉS D'APPRENTISSAGE ET DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES				ÉVALUATION DES PERFORMANCES ATTENDUES		
COURS DATE	OBJECTIFS SPÉCIFIQUES	ÉLÉMENTS DE CONTENU	ACTIVITÉS	TYPE	CRITÈRES	% Session
6 25-02	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Connaître les procédures d'appel d'offres et le contenu des documents d'appel d'offres</li> <li>- Connaître les organismes publics intervenant dans un projet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Documents de soumission, procédures d'appel d'offres, cahier de soumission, cautionnements, assurances, <i>addenda</i></li> <li>- Travaux inclus mais non décrits</li> </ul>	Présentation magistrale, discussions, recherches et jeu de rôles	Réunion de chantier #2		PV #4
7 7-03			Visite obligatoire du B.S.D.Q. et de l'A.C.Q.	Demandes de soumissions		10 %
SEMAINE DE LECTURE DU 10 AU 14 MARS						
8 17-03	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Interpréter correctement les exigences des conditions générales</li> <li>- Connaître les implications relatives au développement durable</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Exigences des conditions générales</li> <li>- Notions de construction de bâtiments durables : exigences et accréditation</li> <li>- Présentation magistrale</li> </ul>	Présentation magistrale, discussions, recherches et jeu de rôles	Réunion de chantier #3		PV #5
9 31-0	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Connaître les documents propres à l'administration du contrat, à la gestion et au déroulement d'un chantier</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formulaires normalisés pour la gestion des contrats</li> <li>- Évaluation de travaux, demandes et certificats de paiement</li> </ul>	Présentation magistrale, discussions, recherches et jeu de rôles	Réunion de chantier #4		PV #6
10 7-04	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Connaître les exigences et procédures propres aux dessins d'atelier</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dessins d'atelier</li> <li>- Exigences des professionnels, des manufacturiers et des fabricants</li> </ul>	Présentation magistrale, discussions, recherches et jeu de rôles	Réunion de chantier #5		PV #7

OBJECTIFS, CONTENU, ACTIVITÉS ET ÉVALUATIONS						
ACTIVITÉS D'APPRENTISSAGE ET DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES				ÉVALUATION DES PERFORMANCES ATTENDUES		
COURS DATE	OBJECTIFS SPÉCIFIQUES	ÉLÉMENTS DE CONTENU	ACTIVITÉS	TYPE	CRITÈRES	% Session
11 14-04	- Connaître les situations et matières dangereuses et les réglementations pertinentes	- Sécurité sur les chantiers - Développement durable - Désamiantage - SIMDUT	Présentation magistrale, discussions, recherches et jeu de rôles	Réunion de chantier #6		PV #8
12 21-04	- Connaître les procédures et modalités d'acceptation des travaux et de prise de possession	- Acceptation provisoire - Acceptation finale - Prise de possession	Acceptation des travaux Dessins tels que construit	Réunion de chantier #7		PV #9
13 28-04	- Initier l'élève aux méthodes alternatives de gestion des conflit	- Arbitrage de conflit en cours de chantier	Recherches et préparation à une simulation	Réunion de clôture de chantier	- Qualité - Respect des consignes	PV #10
14 5-05	- Initier l'élève aux méthodes alternatives de gestion des conflit	- Arbitrage de conflit en cours de chantier	Simulation d'un arbitrage	Session d'arbitrage et rédaction d'un rapport et d'une sentence arbitrale		10 %
15 12-05	ÉVALUATION DES COMPÉTENCES (habiletés et connaissances)		Examen synthèse du cours	(Sommativ) Examen écrit	Selon les consignes données sur place	20 %

## MÉDIAGRAPHIE

## PLANS ET DEVIS DE PROJET

Ces documents sont mis à votre disposition à titre de matériel didactique. Toute reproduction autre que celle autorisée par écrit par l'enseignant est formellement interdite. Tous les membres de l'équipe sont conjointement et solidairement responsables de les garder propres et de les retourner en bon état. Des frais vous seront imposés, le cas échéant, où ils seraient remis abîmés à la fin du jeu de rôles.

## NOTES DE COURS

Document n° 1000 disponible à la Coop.